

## VRAAG & ANTWOORD



Het CAOP beantwoordt gratis or-vragen van lezers. Dat gebeurt snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Heb je een vraag, stel die dan via de website: [www.or.net.nl/vragenservice/](http://www.or.net.nl/vragenservice/). De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP is het kennis- en diensten-centrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector ([www.caop.nl](http://www.caop.nl)).

### Telt uitzendkracht mee?

Tellen uitzendkrachten mee in het bepalen van het aantal zetels voor de or? Met de uitzendkrachten erbij zouden wij een aantal nieuwe leden kunnen toevoegen en verkiezingen moeten uitschrijven.

Om te bepalen of uitzendkrachten tot de "in onderneming werkzame personen" behoren, dienen die uitzendkrachten twee jaar of langer voor uw organisatie te werken. Na twee jaar tellen ze mee voor de instellingsgrens. Een uitzendkracht kan na 30 maanden werken in het bedrijf zijn stem uitbrengen op één van de kandidaten (actief kiesrecht) en zich na 36 maanden verkiesbaar stellen voor de or van de inlener (passief kiesrecht). Je kunt bij reglement, indien de ondernemer het goed vindt, positief van deze termijnen afwijken op grond van artikel 6 lid 4 van de WOR. Soms gebeurt dit door de termijnen te verkorten naar 12 maanden.

### Bij de bond

Ik zit momenteel in de or. Kan ik tijdens mijn zitting, gekozen vanuit een vrije lijst, toch lid worden van FNV/CNV? Of moet ik dan uitreden bij de or en (her)verkozen worden?

Eenmaal verkozen, blijft het or-lidmaatschap in stand tijdens de huidige or-zittingstermijn waarvoor de verkiezingen waren uitgeschreven, ongeacht of tussentijds bij een vakbond wordt aangesloten.

### Vrijgesteld/ingepland

Mag een leidinggevende een or-lid inzetten voor zijn reguliere werkzaamheden in de tijd dat dit or-lid door de or was ingepland voor or-werk?

Een or-lid krijgt volgens artikel 18 van de WOR vrijstelling van zijn reguliere werkzaamheden om het or-werk te kunnen doen. Dat betekent dat hij deze uren niet aan zijn reguliere functie kan besteden. De werkgever moet de werkzaamheden die daardoor niet meer worden uitgevoerd, anders organiseren. Hij kan bijvoorbeeld een ander inhuren om dat werk te doen, of de werkzaamheden in de organisatie anders verdelen.

Soms wordt ervoor gekozen om een or-lid dat in deeltijd werkt tijdelijk, voor de duur dat hij in de or zit, uitbreiding van het aantal uren te geven (gelijk aan het aantal uren van de vrijstelling voor het or-werk).

In ieder geval zal de werkgever iets moeten doen om iemand niet alleen vrij te stellen, maar ook te zorgen voor compensatie (geld), waarmee op een andere manier het reguliere werk normale voortgang heeft. In de WOR staat niet op welke momenten de or-leden hun taken uitvoeren en wanneer zij hun reguliere werk doen. Hierover moeten zij zelf afspraken maken met de werkgever.

## Adviesrecht!

In onze organisatie ligt het plan voor een transitie van de managementstructuur. De staf wordt opgeheven, waardoor er alleen nog maar lijnmanagement is. Sommige stafmanagers worden lijnmanagers. Enige tijd geleden hebben we ook een nieuwe bestuurder gekregen. Dit alles wordt ons als or telkens alleen mondeling medegedeeld. De bestuurder vindt dat voldoende. Wij hebben echter toch adviesrecht?

De ondernemingsraad heeft inderdaad adviesrecht ten aanzien van belangrijke wijzigingen in de organisatie en/of in de verdeling van de bevoegdheden, volgens artikel 25 lid 1 sub e van de WOR. De bestuurder moet dus het advies van de or inwinnen. Bovendien had de or om advies moeten worden gevraagd bij het aanstellen van een nieuwe bestuurder, volgens artikel 30 van de WOR. Dat is niet gebeurd, jullie kunnen afspraken maken hoe hier in het vervolg goed mee om te gaan.

Nu is het van belang om de bestuurder schriftelijk op de hoogte te brengen van het verzoek van de or om advies uit te brengen op basis van bovengenoemde artikelen. Daarbij dient de bestuurder een aantal zaken in acht te nemen: advies moet schriftelijk worden gevraagd (dus niet mondeling);

- advies moet tijdig aangevraagd, zodat het van wezenlijke invloed op het besluit kan zijn; een voorgenomen besluit moet kunnen worden aangepast;
- er moet een overzicht verstrekt worden van beweegredenen om tot deze keuzes te komen (niet over de personen, daar gaat de or niet over, wel over de wijze waarop ze worden aangezocht);
- maatregelen die de bestuurder neemt en de gevolgen voor het personeel.

Geeft de bestuurder hieraan geen gevolg, dan kan de or zich beraden over te nemen stappen. Zorg in ieder geval ervoor dat de or alles schriftelijk ontvangt, schriftelijk verstuurt en alles bewaart.

In het meest vergaande geval kan de or, bij het negeren van jullie adviesrecht, een zaak aanspannen bij het Gerechtshof in Amsterdam. Daarvoor kun je als or juridisch advies inwinnen bij een advocaat.

## Ook een vraag?

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op ornet.nl (klik op rubriek Vragenservice). Hier vind je ook nog andere or-gerelateerde vragen en antwoorden.



column

JAN POPMA  
ONDERZOEKER BIJ DE  
INSPECTIE SZW

## Nuchter

Doe toch eens gezellig mee! Ik heb het meer dan eens gehoord, van vrienden die tijdens een feestje te diep in het glaasje hadden gekeken en zichzelf dan kennelijk héél gezellig vonden. Ik drink niet, en van onbeschonken mensen op een feestje worden sommige dronkaards wat ongedurig. Ik heb daar stiekem ook wel lol in. Dus je begrijpt, ik kan waardering opbrengen voor nuchtere geesten. Bijvoorbeeld voor Ira Helsloot, hoogleraar Besturen van Veiligheid. In een tijd dat de geringste maatschappelijke misstand leidt tot een hijgerige roep om ingrijpende maatregelen, bepleit Helsloot een proportioneel risicobeleid. Proportioneel is professorentaal voor afgewogen. Nuchter. Interessante dwarsdenker.

Zo ook zijn bijdrage in de recente bundel "Preventie van beroepsziekten door gevaarlijke stoffen" van TNO. Waar de meeste bijdragen in de bundel gaan over de omvang van het probleem (45.000 verloren levensjaren door blootstelling aan stoffen) en hoe we dat kunnen voorkomen, verstoort Helsloot's bijdrage het feestje van de politiek correcte Arboprofessionals waar, toegegeven, ook ikzelf toe behoort.

Het huidige stoffenbeleid richt zich volgens Helsloot te veel op risico's en te weinig op een nuchtere kosten-/batenanalyse. Zo stelt Helsloot dat de schade door het verlies van duizenden banen als gevolg van streng arbobeleid veel groter is dan de gezondheidsschade door blootstelling aan stoffen. 45.000 verloren levensjaren door stoffen, dat is bovendien slechts vijf dagen per werknemer. Daarnaast kunnen werknemers zélf heel goed inschatten wat de risico's zijn, en hebben zij keuzevrijheid om die risico's al dan niet te nemen. Mijn waardering voor Helsloot ten spijt: hier klopt nogal wat niet. Uitsmeren van sterfte over de hele bevolking zou betekenen dat we ook niets aan verkeersveiligheid hoeven doen, bijvoorbeeld. Dat duizenden banen verdwijnen wordt niet onderbouwd. En of werknemers risico's vrijwillig nemen? Vrijwilligheid vereist dat men de risico's kent, wat meestal niet het geval is, én dat werknemers keuzevrijheid hebben. De hoogleraar heeft, vermoed ik, ontvucherend weinig oog voor ongelijke arbeidsverhoudingen.